АНАЛИТИЧЕСКАЯ ЗАПИСКА

К вопросу об истории, характере и перспективах профсоюзного движения в России

Сначала несколько слов о недалёком прошлом профсоюзов.

Советский профсоюз представлял собой «трудящуюся массу», которая платила членские взносы и голосовала, а также профессиональную бюрократическую мафию, паразитировавшую на «трудящейся массе».

Говорить о том, что профсоюзы тогда защищали права трудящихся от злоупотреблений администрации — не приходится, поскольку профсоюзная бюрократия жила душа в душу с бюрократией административной, и обе они паразитировали на народе. Такое положение дел в советские времена сложилось ещё и потому, что профессиональные профсоюзные работники рекрутировались в большинстве своём из слоёв, которые настоящей работы в той или иной профессии не знали (в лучшем случае имели год — два реального стажа), а становясь профессиональными профсоюзными бюрократами быстро забывали, — что значить работать на самом деле.

Яркий пример тому карьера Н.Назарбаева, хотя он и не был профсоюзным работником: выходец из семьи бедных колхозников, сам работал горновым, — казалось бы должен помнить о тяготах жизни и труда простых людей и радеть за их жизненные интересы; но при его президентстве социальная поляризация в Казахстане сложилась такая, что в пору думать, будто бы Назарбаев — потомственный хан, перед которым все должны склонять головы и ишачить на которого — значит принять его милость.

Таковы и все современные профсоюзники. В советское время профком был распределителем льготных путёвок, лучшие из которых они получили сами или раздавали по блату своим знакомым и представителям администрации.

Как реакция на всё это — в виде якобы альтернативы — когда СССР был при последнем издыхании, возникли так называемые “независимые профсоюзы”, которые в 2005 г. отметили своё 15-летие и 100-летие профсоюзов в России. Изначально эти “независимые” представляли собой антигосударственную мафию, целью существования которой было соучастие в разрушении государственности СССР. Это обстоятельство и определило кадровый состав их верхушки.

Потом начался капитализм, и эта антигосударственная верхушка заложила основы новых «демократических профсоюзов». Она же активно соучаствовала в реставрации дикого капитализма на Руси. Так было повсеместно на территории бывшего СССР во всех отраслях. И толку от профсоюзов всех мастей простым работникам предприятий не было: когда директораты набивали карманы, сокращали персонал, не выплачивали зарплату — профсоюзы собирали членские взносы, т.е. “работали”, а по существу их верхушка соучаствовала в преступной деятельности руководства предприятия.

Чтобы оценить перспективы таких профсоюзов, полезно вспомнить историю их возникновения в дореволюционной России.

На Руси профсоюзов не было. Ремесленничество в основном было сосредоточено в слободах, которые жили своим укладом. При отхожих промыслах наём работников был индивидуальный и артельный. В принципе артель была и рабочей массой, и администрацией низового уровня, и «профсоюзом» в одном лице. При индивидуальном найме работник имел дело с хозяином-работодателем непосредственно или с его приказчиками. Но в любом случае и глава артели, и работник-индивидуалист всё же стремились к установлению личностного взаимопонимания с хозяином и работодателем настолько, насколько это позволяла социальная организация на основе сословно-кастовой иерархии личностных отношений.

Профсоюзы в Российской империи были созданы в конце XIX — начале XX века и легализовались в 1905 г. Возникли они не по инициативе самих тружеников — снизу, а были привнесены в рабочую жизнь извне «продвинутыми» интеллигентами, во всём подражавшими

Западу. Они возникли как организации, целью которых (по замыслу их создателей) должно было быть их соучастие в разрушении тогдашней государственности. Т.е. изначально это была антигосударственная и антинародная мафия, которая свою деятельность прикрывала лозунгами защиты трудящихся от гнёта работодателей.

Таким образом, история с нынешними профсоюзам всего лишь повторяет историю конца XIX — начала XX веков. И свою мафиозную, антинародную суть они сохраняют до настоящего времени просто в силу своего толпо-“элитарного” характера. Будущего у них нет, но в качестве негосударственного распределителя благ они ещё некоторое время могут “работать”, поддерживая своими действиями либерально-разрушительную систему «разделяй и властвуй»: ”элитарные” государство и бизнес угнетают население, а профсоюзы — *в зависимости от полученной команды властителей системы* — в свою очередь, либо давят на государство и бизнес от имени персонала, организуя акции протеста (по установленному ими тарифу) либо давят на персонал, призывая к социальному партнёрству с угнетателями.

Другими словами, профсоюзы — порождение библейской концепции управления. Они чужды исконной психологии населения России, где всегда было стремление к добрым взаимоотношениям людей вне зависимости от того, кто и какие должности занимает.

Словно в подтверждении вышесказанного сайт Революционной рабочей партии опубликовал статью “ФОМ: Профсоюзы: «приводные ремни» или субъект социального действия?” (http://revkom.com/index.htm?/lenta04/04062608.htm). В ней сообщается:

«Опрос населения в 100 населённых пунктах 44 областей, краёв и республик России. Интервью по месту жительства 19 — 20 июня 2004 г. 1500 респондентов. Дополнительный опрос населения Москвы — 600 респондентов, 100 из которых входят и в общероссийскую выборку. Статистическая погрешность не превышает 3,6 %».

В статье приводятся и результаты опроса:

«Россиянам был задан вопрос: “По Вашему мнению, профсоюзы защищают или не защищают интересы таких людей, как Вы?”. Утвердительно ответили на него 21 % респондентов. Противоположной точки зрения наши сограждане придерживаются в три раза чаще: сказали, что профсоюзы не защищают их интересы, 62 % опрошенных россиян. Затруднились ответить на вопрос 17 % респондентов. Примечательно, что чаще, чем в среднем по опросу, скептическое отношение к способности профсоюзов защитить их права выражают люди среднего возраста (36 — 54 года), имеющие высшее образование, живущие в больших городах (по 69 %). Иными словами, представители высокоресурсных групп, которые, по идее, должны были бы быть главной опорой профсоюзов, чаще склонны думать, что профсоюзы — это «не их организация». Примечательно, что в этом вопросе не оказалось значимых различий между работающими и теми, кто не работает (находится на пенсии, учится или не имеет работы по другим причинам). Иными словами, работающая часть населения в той же мере не воспринимает профсоюзы как защитника своих интересов, что и не работающая. Но может быть, профсоюзы защищают интересы своих членов? Здесь разница действительно обнаружилась, но она не слишком велика. Среди членов профсоюза оказалось 27 % считающих, что профсоюзы защищают интересы «таких, как они», людей (среди не состоящих в профсоюзе — 20 %), и 62 % — что не защищают (среди не состоящих в профсоюзе — столько же) (…)

Степень влиятельности профсоюзов в вопросах защиты интересов трудящихся оценивается по тому, насколько им удается добиться своего во взаимодействии с контрагентами — работодателями и правительством. Поскольку поводом для опроса стали акции ФНПР, обращенные к правительству, мы задали россиянам вопрос: “Как Вам кажется, наше правительство в своих решениях, действиях учитывает или не учитывает точку зрения профсоюзов?”. О влиятельности профсоюзов респонденты говорят ещё реже, чем о том, что они защищают интересы «таких, как они», людей. Сказали, что правительство учитывает точку зрения профсоюзов, 16 % опрошенных. Противоположного мнения (что не учитывает) придерживаются в 3,5 раза больше респондентов — 57 %. Затруднились ответить на этот вопрос 27 % наших сограждан. Примечательно, что члены профсоюзов чаще говорили о том, что правительство не

учитывает точку зрения профсоюзов, чем те, кто в них не состоит: 63 % и 56 % соответственно. (…)

Среди участвовавших в опросе доля членов профсоюзов составила 22 %; 77 % респондентов сказали, что они не состоят в этих организациях. Среди работающих доля членов профсоюзов выше — 35 %. Конечно, материалы опроса — не статистика, но разница с данными самих профсоюзов о членстве оказывается уж слишком большой. Только ФНПР (самая массовая профсоюзная структура в России) заявляет, что в её рядах — 45 млн. человек, или 88 % от числа работающих. Возможно, разница объясняется тем, что формальное членство в профсоюзах, оставшееся с советских времён (когда практиковалось «коллективное членство»), и реальная самоидентификация работников не совпадают.

На основе этих данных можно предположить, что ощущают принадлежность к профсоюзам немногим более трети тех, кто в них формально состоит. (…)

Ещё один признак социальной субъектности — популярность лидера и доверие к нему. Данные опроса свидетельствуют, что М.Шмаков — фигура не слишком известная даже в своей организации. Знают, кто возглавляет Федерацию независимых профсоюзов России, 9 % наших сограждан (среди членов профсоюзов — 12 %). Не знают — 80 % опрошенных (среди членов профсоюзов — 74 %).

Доверяют лидеру ФНПР М.Шмакову примерно столько же — 10 % от числа всех опрошенных и 13 % от числа членов профсоюзов. Не доверяют — 19 % опрошенных, и столько же — членов профсоюзов. Большинство затруднились ответить на вопрос по причине неизвестности для них этого общественного деятеля».

Статистика, хотя и годовалой давности, но говорит сама за себя… Т.е. профсоюзы ныне это — не миллионы тружеников, осознающих свои интересы и пути их достижения, а профсоюзная бюрократия, которая по своим целям в системе капиталистических отношений по сути смыкается с партийной бюрократией. И поскольку в народе к профсоюзам и профбоссам уважения нет, то у них нет и перспектив в новой логике социального поведения, формирующейся в русле Концепции общественной безопасности.

Однако тема профсоюзов в связи с вопросом о воплощении в жизнь интересов трудящихся заставляет вспомнить и печальную историю РСДРП. Как известно историкам РСДРП-РКП (б)-ВКП (б)-КПСС-КПРФ, вожди партии первого поколения в период, когда они работали на свержение исторически сложившегося в Российской империи государственного строя, всегда утверждали, что профсоюзы не способны обеспечить благоденствие трудящихся, поскольку это требует изменения социальной организации. Миссию изменения социальной организации в те годы брали на себя всевозможные революционные партии. И они видели в профсоюзах не более чем своих пособников в деле ниспровержения исторически сложившегося государственного устройства. Что касается амбиций революционных партий в благонамеренных стремлениях — облагодетельствовать трудящихся и общество в целом, — то они тоже оказались исторически несостоятельными в силу всё того же толпо-“элитарного” характера взаимоотношений партийных верхушек и партийных масс, партийных масс и беспартийных “несознательных” обывателей. Но в главном — в своей оценке возможностей профсоюзов — революционеры, и в частности В.И.Ленин, были правы: борьба только исключительно за экономические интересы в принципе не способна воплотить их в жизнь, поскольку экономическое благоденствие обеспечивается тем, кто и как делает глобальную, внешнюю и внутреннюю политику общества.

Профсоюзы же (в их исторически сложившемся виде) — организация, объединяющая невежественных в вопросах социологии людей, во главе которой стоят профессиональные шантажисты и политиканы, действующие под лозунгами защиты интересов трудящихся. Изменение положения трудящихся, ликвидация нищеты, бедности, неуверенности в завтрашнем дне, мафиозно-олигархического разгула вседозволенности, порождающего волну ответной преступности в социальных низах, требует изменения социальной организации и политики государства на основе социологии, качественно превосходящей ныне господствующую публичную социологию, Но профсоюзным боссам этого не надо: они уже нашли свою кормуш-

ку… И потому профсоюзы в их большинстве — организации не созидательные, а паразитические.

Наша оценка проблемы, обозначенной в данной аналитической записке, по сути впервые была сделана работе в ВП СССР “Форд и Сталин: О том, как жить по-человечески”, которая и приводится в приложении..

12 — 16 октября 2005 года.
Внутренний Предиктор СССР.

Приложение:
Г.Форд, И.Сталин о профсоюзах

Г.Форд почти всю главу 8 своей книги “Моя жизнь, мои достижения” посвящает освещению нравственно-этических принципов организации производства и потребления; *таких принципов, чтобы простой человек чувствовал, что система служит ему.* Это является основанием для того, чтобы по мере роста образовательного уровня и развития культуры все люди поняли эти принципы и сознательно целенаправленно поддерживали бы их как залог личного благополучия каждого из них, благополучия своих потомков и всех остальных людей.

«Не принято называть служащего компаньоном, а все же он не кто иной, как компаньон. Всякий деловой человек, если ему одному не справиться с организацией своего дела, берет себе ТОВАРИЩА (выделено при цитировании нами), с которым разделяет управление делами. Почему же производитель, который тоже не может справиться с производством с помощью своих двух рук, отказывает тем, кого он приглашает для помощи в производстве, в титуле компаньона? Каждое дело, которое требует для ведения его более одного человека, является своего рода ТОВАРИЩЕСТВОМ (выделено нами при цитировании). С того момента, когда предприниматель привлекает людей в помощь своему делу — даже если бы это был мальчик для посылок, — он выбирает себе компаньона. Он сам может быть, правда, единственным владельцем орудий труда и единственным хозяином дела; но лишь в том случае, если он остается единственным руководителем и производителем, он может претендовать на полную независимость. Никто не может быть независимым, если зависит от помощи другого. Это отношение всегда взаимно — шеф является компаньоном своего рабочего, а рабочий ТОВАРИЩЕМ (выделено нами при цитировании) своего шефа; поэтому как о том, так и о другом, бессмысленно утверждать, что он является единственно необходимым. Оба необходимы. Если один проталкивается вперед, отталкивая другого назад, в конце концов, обе стороны страдают от этого[1]» (“Моя жизнь, мои достижения”, гл. 8. “Заработная плата”).

Из этого однозначно ясно, что Г.Форд расценивает как недопустимые в обществе холопско-господские взаимоотношения предпринимателя и сотрудников, возглавляемого им предприятия, в которых выражаются по существу рабовладельческие притязания работодателя.

А теперь приведём выдержку из работы И.В.Сталина “Экономические проблемы социализма в СССР”, в которой И.В.Сталин пишет о ростках новой нравственно-этической реальности в жизни советского общества:

«Экономической основой противоположности между умственным и физическим трудом является эксплуатация людей физического труда со стороны представителей умственного труда. Всем известен разрыв, существовавший при капитализме между людьми физического труда предприятий и руководящим персоналом. Известно, что на базе этого разрыва развивалось враждебное отношение рабочих к директору, к мастеру, к инженеру и другим представителям технического персонала, как к их врагам. Понятно, что с уничтожением капитализма и

---

[1] Построение этой фразы изменено в связи с необходимостью реконструкции смысла недостающего текста. В цитируемом нами файле она дана в следующей редакции: «Если один проталкивается вперед, а другой — а [отталкивается первым назад], в конце концов, обе стороны страдают от этого», — в которой отсутствует текст, помещённый в [квадратные скобки], перед которыми бессвязно стоит союз «а».

системы эксплуатации должна была исчезнуть и противоположность интересов между физическим и умственным трудом. И она действительно исчезла при нашем современном социалистическом строе. Теперь люди физического труда и руководящий персонал являются не врагами, а товарищами-друзьями, членами единого производственного коллектива, кровно заинтересованными в преуспевании и улучшении производства. От былой вражды между ними не осталось и следа» (“Экономические проблемы социализма в СССР”, “Замечания по экономическим вопросам, связанным с ноябрьской дискуссией 1951 года”, раздел 4. “Вопрос об уничтожении противоположности между городом и деревней, между умственным и физическим трудом, а также вопрос о ликвидации различий между ними”).

Как видно из приведенного фрагмента, то, что для Г.Форда — идеал, к осуществлению которого американское общество должно стремиться (а ныне должно стремиться и российское), для советского общества конца сороковых — начала пятидесятых годов XX века[1] уже было реальностью жизни, если не всех, — то многих коллективов.

И сказанное И.В.Сталиным о взаимоотношениях руководителей и рядовых сотрудников настолько отлично от нравственно-этических итогов пробуржуазных реформ в России в наши дни, что прихлебатели капитализма будут доказывать, что это — сталинские фантазии, ничего общего не имевшие с реальностью, забыв, что многие из них верещали о том, как тиран и деспот Сталин безжалостно «эксплуатировал энтузиазм народа», не задумываясь однако о том, из чего вырастал этот энтузиазм. А энтузиазм народа в ту эпоху вырастал из того, что в обществе в целом была психологическая нравственно-этическая мотивация к добросовестному труду в коллективе, поскольку персонал и руководители были не врагами, скованными одной цепью производственных отношений, а «товарищами-друзьями, членами единого производственного коллектива, кровно заинтересованными в преуспевании и улучшении производства. От былой вражды между ними не осталось и следа».

Хотя, конечно, если быть точным, то не следы, а семена былой вражды ноосфера общества хранила, и, когда политика государства после убийства И.В.Сталина была изменена склонным к “элитаризации” партийным, государственным и хозяйственным руководством, из этих ноосферных семян выросла реальность наших дней, полная классовой напряженности и классовых конфликтов.

Но из этих нравственно-этических *принципов товарищества в основе организации* объективно неизбежно коллективной работы сотрудников подавляющего большинства современных предприятий проистекает и политика начисления зарплаты:

«Среди деловых людей постоянно можно слышать выражение: «Я тоже плачу обычные ставки». Тот же самый делец вряд ли стал бы заявлять о себе: «Мои товары не лучше и не дешевле, чем у других». Ни один фабрикант в здравом уме не стал бы утверждать, что самый дешевый сырой материал дает и лучшие товары. Откуда же эти толки об «удешевлении» рабочей силы, о выгоде, которую приносит понижение платы, — разве оно не означает понижение покупательной силы и сужения внутреннего рынка? Что пользы в промышленности, если она организована так неискусно, что не может создать для всех, участвующих в ней, достойного человека существования? Нет вопроса важнее вопроса о ставках — большая часть населения живет заработной платой. Уровень её жизни и её вознаграждения определяет благосостояние страны» (гл. 8. “Заработная плата”).

Несколько далее он продолжает, поясняя и развивая эти положения:

«**Честолюбие каждого работодателя должно было бы заключаться в том, чтобы платить более высокие ставки, чем все его конкуренты, а стремление рабочих — в том, чтобы практически облегчить осуществление этого честолюбия** (выделено нами при цитировании). Разумеется, в каждом производстве можно найти рабочих, которые, по-видимому, исходят из предположения, что всякая сверхпродукция[2] приносит выгоду только

[1] Т.е. спустя 30 лет после того, как книга Г.Форда впервые вышла в свет.

[2] В марксизме «сверхпродукции» в её финансовом измерении соответствует *«прибавочная стоимость», присваиваемая капиталистом*.

предпринимателю. Жаль, что такое убеждение, вообще, может иметь место. Но оно, действительно, существует и даже, может быть, не лишено основания. Если предприниматель заставляет своих людей работать изо всех сил, а они через некоторое время убеждаются, что не получают за это оплаты, то вполне естественно, что они снова начинают работать с прохладцей. Если же они видят плоды своей работы в своей расчетной книжке, видят там доказательство того, что повышенная производительность означает и повышенную плату, они научаются понимать, что и они входят в состав предприятия, что успех дела зависит от них, а их благополучие — от дела. — Что должен платить работодатель? — Сколько должны получать рабочие? Все это второстепенные вопросы. Главный вопрос вот в чём: Сколько может платить предприятие? Одно ясно: ни одно предприятие не может вынести расходов, превышающих его поступления. Если колодец выкачивается быстрее, чем к нему притекает вода, то он скоро высохнет, а, раз колодец иссякнет, то те, кто черпал из него, должны страдать от жажды. Если же они думают, что могут вычерпать один колодец, чтобы потом пить из соседнего, то это ведь только вопрос времени, когда все колодцы иссякнут. Требование справедливой заработной платы в настоящее время сделалось всеобщим, но нельзя забывать, что и заработная плата имеет свои границы. В предприятии, которое дает только 100 000 долларов, нельзя выбрасывать 150 000 долларов. Дело само определяет границы платы. Но разве само дело должно иметь границы? Оно само ставит себе границы, следуя ложным принципам. Если бы рабочие вместо всегдашнего припева: «предприниматель должен платить столько-то», заявляли бы лучше: «предприятие должно быть так-то организовано и расширено, чтобы могло давать столько-то дохода» <но это требует, чтобы и рабочие и предприниматели были большевиками по своим нравам и этике>, — они достигли бы большего. Ибо только само предприятие может выплачивать ставки. Во всяком случае, предприниматель не в силах сделать это, если предприятие не даёт гарантии. Однако, если предприниматель отказывается платить высшие ставки, хотя предприятие даёт возможность для этого, что тогда делать?[1] Обыкновенно предприятие кормит столько людей, что с ним нельзя обращаться легкомысленно <т.е. беззаботно по отношению к этим людям>. Просто преступно наносить вред предприятию, которому служит большое число людей и на которое они смотрят, как на источник своей работы и своего существования. Работодатель никогда ничего не выиграет, если произведет смотр своим служащим и поставит себе вопрос: «насколько я могу понизить их плату?»[2] Столь же мало пользы рабочему, когда он грозит предпринимателю кулаком и спрашивает: «Сколько я могу выжать у него?» В последнем счете, обе стороны должны держаться предприятия и задавать себе вопрос: «как можно помочь данной индустрии достигнуть плодотворного и обеспеченного

---

[1] Овладевать концептуальной властью и целенаправленно работать на установление по совести Советской власти как способа существования государственности и осуществления народовластия трудящимся большинством.

[2] А в условиях непрерывного роста цен как макроэкономического фактора: «Сколь долго это быдло будет безропотно терпеть, что администрация предприятия не повышает зарплату и не борется за подавление мощью государства основных генераторов роста цен — банковского ростовщичества и биржевых спекуляций?»

Этот вопрос актуален для России на протяжении всех лет реформ. Невнятность директорского корпуса и предпринимателей в его постановке и в ответе на него говорит о том, что они — вне зависимости от своего профессионализма, т.е. просто как люди — дерьмо, за малочисленными исключениями.

Г.Форд об этом же вопросе в другом месте книги высказался более определённо:

«Понижение заработной платы самый легкий и в то же время самый отвратительный способ справиться с трудным положением, не говоря уже о его бесчеловечности. В действительности, это значит свалить неспособность администрации на рабочих» (гл. 9. “Почему бы не делать всегда хороших дел?”).

И о том же в гл. 10. “Как дёшево можно производить товары?”:

«Это свидетельствует о дурном ведении дела — когда прибыль выжимается из рабочих или покупателей. Ее должно дать более искусное руководство делом. Берегитесь ухудшать продукт, берегитесь понижать заработную плату и обирать публику. Побольше мозга в вашем рабочем методе — мозга и еще раз мозга! Работайте лучше, чем прежде, только таким путем можно оказать помощь и услугу для всех стран. Этого можно достигнуть всегда».

Иными словами, понижая зарплату, администрация (и деятели государства, создающие своей политикой макроэкономические предпосылки к этому) расписываются в своей несостоятельности и в качестве управленцев, и в качестве добропорядочных людей.

существования, чтобы она дала нам всем обеспеченное и комфортабельное существование?» (Г.Форд. “Моя жизнь, мои достижения”, гл. 8. “Заработная плата”).

(Неспособность профсоюзных болтунов соучаствовать в этом диалоге со знанием продукции, технологий и организации производства, объясняет неприятие профсоюзов Г.Фордом. По существу в этом вопросе Г.Форд прав: при товарищеском отношении друг к другу и к делу персонала и администрации профбоссы — претенденты в посредники — оказываются ненужными. Во всех остальных случаях профбоссы — в своём большинстве — ещё одна корпорация паразитов, посредством которой закулисные силы в ряде случаев расправляются с неугодными им наёмными сотрудниками и… *с предпринимателями, принуждая персонал их предприятий к забастовкам с выдвижением заведомо невыполнимых требований*.

Поэтому профсоюзы — ещё та *«школа коммунизма» (ленинский афоризм, начертанный на каждой странице профсоюзных билетов в СССР)*.

«Но работодатели и рабочие далеко не всегда мыслят последовательно; привычку поступать близоруко трудно преодолеть. Что можно сделать здесь? Ничего. **Законы и предписания не помогут, только просвещение и понимание собственных интересов могут привести к цели. Правда, просвещение распространяется медленно, но в конце концов оно должно же оказать свое действие** (выделено нами при цитировании), так как предприятие, в котором работают оба они — работодатель, как и рабочий, с одной целью службы ему, — в конце концов повелительно настаивает на своем праве. (…)

Прежде всего необходимо ясно сознать, что условия для высоких ставок <зарплаты> создаются внутри самой фабрики[1]. Если их нет, то высокой платы не будет и в расчетных книжках. Нельзя изобрести систему, которая обходила бы <производительный> труд. Об этом позаботилась природа. Она не наделила нас праздными руками и ногами. **Труд является в нашей жизни основным условием здоровья <прежде всего, нравственно-психического>, самоуважения и счастья. Он не проклятие, а величайшее благословение**. **Строгая социальная справедливость проистекает только из честного труда** (выделено нами при цитировании, хотя было бы точнее сказать «добросовестного труда»). Кто много создает, тот много принесёт в свой дом[2]. Благотворительности <а по существу — финансированию паразитизма и лени> нет места в тарифном вопросе. Рабочий, который отдает предприятию все свои силы, является самым ценным для предприятия. Но нельзя требовать от него постоянно хорошей работы, без соответствующей её оценки. **Рабочий, который подходит к своему повседневному делу с таким чувством, что, несмотря на всё его напряжение, оно никогда не в состоянии дать ему достаточно дохода, чтобы избавить его от нужды, этот рабочий не в таком настроении, чтобы хорошо выполнить свое дело. Он полон страха и забот, которые вредят его работе** (выделено при цитировании нами: именно этого достигли на территории СССР все послесталинские реформаторы).

Обратно, **когда рабочий чувствует, что его дело не только удовлетворяет его насущные потребности, но сверх того дает ему возможность чему-нибудь научить своих ребят и доставлять удовольствие своей жене, тогда труд будет его добрым другом, и он отдаст ему все свои силы** (выделено нами при цитировании)[3]. И это хорошо для него и для предприятия. У рабочего, который не имеет известного удовлетворения от своего дела, пропадает добрая часть его платы» (Г.Форд. “Моя жизнь, мои достижения”, гл. 8. “Заработная

---

[1] В главе 5, названной “Начинается производство”, Г.Форд высказывается по этому вопросу предельно точно:

«… в действительности ведь не работодатель платит жалованье. Он только управляет деньгами. **Жалованье платит нам продукт, а управление организует производство так, чтобы продукт был в состоянии это делать**» (выделено нами при цитировании).

[2] Это аналогично принципу первой фазы коммунизма, если пользоваться марксистской терминологией: «от каждого по способности — каждому по труду».

[3] Из этого чувства проистекал трудовой энтузиазм, который — как всех нас, начиная с 1985 г., учат «гуманисты-демократизаторы», — зверски эксплуатировал тиран и деспот Сталин, который энтузиазм он оставил своим преемникам, и который преемники постепенно погасили за прошедшие после убийства Сталина годы.

плата”)». (“Форд и Сталин: О том как жить по человечески”, С-Петербург, «Общественная инициатива», 2003 г., стр. 98 — 106.)